#DiálogoSocial





IESIPERU.ORG.PE









Índice





DIÁLOGO SOCIAL

"Justamente, en el presente documento, compartimos algunas de las experiencias más relevantes de nuestros líderes sindicales a lo largo de la pandemia".



TESTIMONIOS

Jhimy Lázaro, Daniel Alburqueque, Humberto Crisanto, Belinda Tanta, Wilder Díaz, y Wilder Ríos Gonzales.







REFLEXIONES

"La pandemia también nos ha permitido entender que el Perú es un país donde todavía no hay mucho diálogo y que, por el contrario, se recurre mucho a la fuerza".



#DiálogoSocial

La pandemia de la COVID-19 ha afectado seriamente el desarrollo de las actividades productivas a nivel local y global. De acuerdo con el Banco Mundial, la economía mundial registraría una contracción de -5,2% este año. En el caso peruano, según la entidad multilateral, la contracción de nuestro PBI llegaría a -12%, por consecuencia, existe un preocupante aumento del desempleo. Además, es posible que el virus siga mutando, lo que provocaría que la situación sanitaria de muchas empresas y trabajadores sea amenazada.

En este contexto, una herramienta que desde el Instituto Sociolaboral y Ambiental (IESI) consideramos que ha sido de gran utilidad para afrontar la coyuntura es el diálogo social. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el diálogo social comprende las negociaciones, consultas e intercambio de información entre los representantes de los trabajadores, los empleadores y las entidades gubernamentales.

Asimismo, según la OIT, la meta del diálogo social es promover el consenso entre los principales actores del mundo del trabajo. Justamente, desde el IESI, consideramos que ese diálogo, más allá de sus límites, es la mejor manera de conversar sobre las diferencias, ya que nos permite ponerlas sobre la mesa y encontrar una solución. Esa conversación, además, nos ayuda a generar confianza entre los empleadores y trabajadores, la cual, a su vez, facilita que las actividades productivas se realicen de manera eficiente y ayuden a la sociedad.



Esta pandemia ha sido una oportunidad para que diferentes líderes y representantes sindicales, no solo exploren y logren acercamientos con sus contrapartes, sino también para que saquen adelante diversas iniciativas de diálogo social. Ello ha tenido un impacto positivo en la vida de los trabajadores y en las organizaciones. Gracias a estos esfuerzos, se ha podido conseguir ayuda para trabajadoras que son madres. También se han obtenido medicinas, atención médica y protocolos adecuados, entre otras herramientas y beneficios.

Justamente, en el presente documento, compartimos algunas de las experiencias más relevantes de nuestros líderes sindicales a lo largo de la pandemia. Estos testimonios son una gran prueba de que el diálogo social puede rendir frutos para trabajadores y empresas. Son, además, una invitación a la reflexión, ya que revelan cómo ese diálogo es capaz de construir y fortalecer las relaciones laborales entre empleadores y empleados. Estos casos, sin duda, confirman que la comunicación fluida y la búsqueda de consensos facilitan que todos los integrantes de una organización estén en mejores condiciones para enfrentar una crisis como la que ha desatado la COVID-19.

@Dialogo Social





JHIMY LÁZARO

Secretario general adjunto del Sindicato de Obreros de Mondelez Perú

"EN LOS INTERESES DE LOS TRABAJADORES, ESTÁN LOS INTERESES DE SUS FAMILIAS"

Con la llegada del coronavirus, diferentes retos se asomaron para los grupos sindicales, presentándose como principal desafío el tema de la salud: "Hubo contagios y fallecidos al inicio de la pandemia, lo que alarmó la situación en el centro laboral", comenta Lázaro. El sindicato, al detectar esta situación crítica, gestionó en abril de ese mismo año un refuerzo de la seguridad basada en pruebas serológicas para todos los trabajadores. Todo ello como parte de un proceso de diálogo social con la empresa Mondelez Perú.

"El diálogo, en este contexto de pandemia, es determinante, ya que gracias a este mecanismo este mecanismo logramos que la empresa incremente el número de movilidades y modifique rutas. Asimismo, se consiguió que la compañía –como reconocimiento al sacrificio y esfuerzo de los trabajadores– otorgué un bono a sus empleados cada 15 días. Además, durante dos semanas se consiguió que la jornada laboral se reduzca de 48 a 45 horas semanales", recuerda el secretario. Por si esto fuera poco, Lázaro estuvo involucrado en diversas reuniones para la

"Entonces, sentarse a llevar un diálogo constructivo con enfoque ganar-ganar, esa es la forma de conseguir las cosas"

Comenta Jhimy Lázaro, con quien conversamos sobre la importancia del rol sindical en la coyuntura de la COVID-19 y el papel del diálogo social en las empresas.

adquisición de dos cámaras termográficas en mayo, a fin de que estos equipos fueran instalados en las entradas y salidas, evitando la aglomeración en el centro de trabajo. Estas gestiones fueron posibles gracias al constante trabajo de los dirigentes, el comité de seguridad y salud del sindicato y la gerencia de Mondelez.

Es ahí donde entra a tallar el rol del líder sindical.

Un rol que debe velar por el protocolo de seguridad y salud, además de verificar su cumplimiento en la empresa.

Lázaro también comenta que no solo se han buscado iniciativas de cambio frente a la pandemia, sino que estas también buscan impulsar la equidad de género y diversos beneficios para las mujeres. Esto va desde la búsqueda de la licencia por maternidad o cuidado de los hijos por enfermedad, hasta acordar permisos para las madres trabajadoras que no tienen con quiénes dejar a sus hijos durante la jornada laboral: "Lo que la empresa sí considera hace años es darle una fecha de asueto antes del Día de la Madre, eso lo queremos mantener", indica el secretario.

El rol de los dirigentes sindicales es clave para evitar excesos en las empresas en cuestión de derechos laborales, sin embargo, muy poco se comenta sobre la mejora del entendimiento entre el personal y la empresa para la resolución de conflictos o dudas. Los trabajadores creen en sus líderes porque son los representantes de sus necesidades y reclamos: "Hay que tocar y desarrollar bastante el diálogo social, para poder construir consensos productivos y beneficiosos para ambas partes".





DANIEL ALBURQUEQUE

Secretario de organización de la Federación de Trabajadores de Industria (FETRIMAP - CGTP)

"NO SOMOS DUEÑOS DE LA SOLUCIÓN, ESTE ES UN TRABAJO DE EQUIPO"

Daniel Alburqueque ha tenido la función de puente comunicacional entre la gerencia y los trabajadores en un año donde sus compañeros tenían miedo de ir al centro de trabajo por temor al contagio. "Personalmente, lo más retador fue buscar soluciones rápidas, reaccionar a las cosas que ocurrían", comenta. La COVID-19 fue una sorpresa para todos, pero eso no impidió brindar respuestas para el organismo sindical: desde encontrar especialistas médicos en temas de pandemia hasta implementar protocolos de bioseguridad a nivel de empresa y hogar.

Sin embargo, la comunicación no siempre es sencilla. El secretario admite que el diálogo se ha visto teñido de altibajos, pero que esa no es una razón para deslegitimarlo: "Nos ha permitido tener temas de protocolos superiores a los nacionales, pienso. Lo bueno de trabajar en una multinacional es que permite ver qué funciona o no funciona en otros países. La implementación ha sido prácticamente inmediata, a diferencia de otras empresas que quizás no han

"Sabemos que no somos dueños de la solución. Este es un trabajo de equipo entre funcionarios de la empresa y trabajadores. De esa manera logramos resoluciones conjuntas"

> Señala Daniel Alburqueque, quién nos comenta los resultados del sindicato industrial gracias la gestión del diálogo social.

podido poner en práctica adecuadamente sus protocolos". Además, agrega que la empresa apoyó con dos balones de oxígeno para los compañeros contagiados que los necesitaran, un esfuerzo muy valioso en esta coyuntura.

Para Alburqueque, la importancia del diálogo social radica en una buena comunicación que pueda buscar soluciones que apoyen tanto a la empresa como a sus trabajadores. "¿En base a qué? En base a buscar soluciones que permitan el desarrollo de los trabajadores, no solo personal y profesional, sino también familiar. Cuando se logra esto no solo se está dando a los trabajadores bienestar y una vida digna, sino que los están empoderando para hacerle frente a cualquier coyuntura compleja que se presente".

Alburqueque recuerda que, incluso, tuvo un compañero que pereció de COVID-19, pero que en todo momento la empresa se hizo presente: "Como sindicato, articulamos con la empresa para llevarle oxígeno a su casa, hasta Puente Piedra. La empresa pagó el equipo y traslado. También se manejó temas de descansos laborales. Estas gestiones se pueden lograr gracias al diálogo social y la comunicación con la empresa"

El papel del sindicato es clave cuando es activo, proactivo y propositivo con la gerencia. No se trata de generar problemas, sino de detectarlos y plantear soluciones con diálogos: "Sabemos que no somos dueños de la solución. Este es un trabajo de equipo entre funcionarios de la empresa y trabajadores. De esa manera logramos resoluciones conjuntas".





HUMBERTO CRISANTO

Secretario de defensa del Sindicato de Trabajadores de Compañía

Nacional de Chocolates y secretario de defensa de CGTP ABA

"SOMOS INTERLOCUTORES QUE EQUILIBRAN LA BALANZA ENTRE LOS EMPLEADORES Y TRABAJADORES"

Crisanto fue uno de los millones de infectados por la COVID-19, pasando quince días de recuperación con el constante temor de contagiar a su familia: "Al regresar al trabajo se complicó adaptarse a muchos compañeros. Había el reto de hacerles entender que el riesgo era alto si no cumplíamos con los cuidados y protocolos de protección".

El desafío más importante para el sindicato de Crisanto se encontraba en la inversión de bioseguridad. Este grupo buscaba que la compañía invirtiera en la compra de pruebas de detección, además de brindar el equipo básico de protección, como faciales, mascarillas o cubrebocas. Según explica Crisanto, este era un nuevo costo que se debía asumir para controlar la pandemia. Ello debía realizarse de la mano de diversas medidas para disminuir los riesgos de contagio. "Por ejemplo, se logró que los trabajadores se beneficien de una movilidad que les facilite llegar protegidos de infecciones al trabajo. Se aplicó el detalle de tomar temperatura al "Nuestra labor evita el abuso de derechos y garantiza conseguir beneficios, ayudas, préstamos para escolaridad, educación y capacitaciones"

Señala Humberto Crisanto, quién nos comenta los diversos desafíos sindicales frente a la pandemia del 2020.

subir al bus y asegurar la protección dentro de él. En esta gestión participaron los dirigentes directamente con los ejecutivos de la compañía".

El diálogo con la empresa permitió encontrar salidas y soluciones. Se colocaron sobre la mesa los objetivos claros y siempre se consideraron las posibilidades que ofrecía la compañía para el desarrollo de sus trabajadores y sus familias. Es en este último punto, el rol del secretario de defensa del sindicato tomó relevancia. Él fue el responsable de hacer llegar las exigencias de sus compañeros sobre seguridad, pero sin generar algún tipo de enemistad con el empleador. Crisanto gestionó, mediante el diálogo social con la empresa, nuevas demarcaciones de espacios de trabajo, nuevos espacios de refrigerio y horarios escalonados para evitar las aglomeraciones en las salidas. "Somos interlocutores que equilibran la balanza entre los empleadores y trabajadores. Nuestra labor evita el abuso de derechos y garantiza conseguir beneficios, ayudas, préstamos para escolaridad, educación y capacitaciones", comenta Crisanto.

En síntesis, el diálogo social no solo es una herramienta que puede impactar de forma positiva en la rentabilidad de una organización, sino que es capaz de convertirse en un mecanismo para reconocer y dignificar el trabajo de quienes laboran en la empresa. "Esta experiencia es un llamado a las otras empresas del país para que vean como un ejemplo lo que ha hecho la Compañía Nacional de Chocolates por la seguridad y bienestar de sus trabajadores".





WILDER DÍAZ

Secretario del Sindicato Único de Trabajadores de Productor Tissue (SUTRAPROTISA)

"EL EMPRESARIO PODRÁ TENER DINERO, PERO QUIÉN MUEVE LAS MÁQUINAS ES EL TRABAJADOR"

El diálogo social es importante para las partes involucradas porque permite la corrección de errores y evaluar diversas medidas para un óptimo rendimiento. Para Wilder Díaz, representante del Sindicato Único de Trabajadores de Productor Tissue (SUTRAPROTISA) era un tema que se debía debatir con sumo cuidado en las reuniones semanales para minimizar el contagio por coronavirus: "un rol de liderazgo para implementar y adoptar medidas en beneficio de los trabajadores, como los protocolos de bioseguridad en diferentes áreas de la empresa", señala. En ese sentido, Díaz cuenta que su sindicato tramitó diversos consensos para establecer protocolos en vestuarios, servicios higiénicos, detallar los implementos de sanidad, entre otros. "También se gestionaron facilidades para que el trabajador evite el contagio camino al centro de labores. Para ello se pidió que nuestro vehículo de transporte particular llegue a otras áreas periféricas de la ciudad", agrega.

"El diálogo social es importante para conocer, tanto desde el lado del trabajador como de la empresa, qué herramientas son necesarias para dar funcionamiento y tener producción"

Comenta Wilder Díaz, con quién hablamos sobre las estrategias de diálogo social frente a la COVID-19.

En las reuniones participaban los dirigentes, el secretario y los representantes de las gerencias a fin de discutir diversos temas de seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, no se dejaba de lado los casos de abuso laboral y el cumplimiento de beneficios ya conseguidos: "El procedimiento era escuchar o conversar virtualmente con los trabajadores de diferentes áreas para conocer sus inquietudes. Todo ello lo formulábamos como requerimientos para el trabajo. Por ejemplo, ayudamos a implementar espacios nuevos de aseo, como duchas o baños portátiles, para evitar focos de infección en un solo baño".

Para Díaz, con la llegada de la cuarta revolución industrial, los focos de discusión deben estar centrados en la comunicación con los sindicatos: "Los sindicatos aún no entendemos qué es esto. Pero, justamente, debemos prepararnos para enfrentar este cambio en el mundo laboral". Díaz señala que deben buscar estar capacitados, pedir inversión constante en el valor de los trabajadores y así minimizar el impacto de la revolución 4.0, que conllevará a un desplazamiento de la mano de obra: "Siempre las empresas y trabajadores tienen un objetivo que es el trabajo. El empresario podrá tener mucho dinero, muchas máquinas, pero quien mueve las máquinas es el mismo trabajador".

El diálogo social es importante para adoptar un buen funcionamiento y un rendimiento adecuado. Este ayuda a proteger los derechos laborales de los trabajadores, pero también consigue que sus tareas puedan realizarse con completa seguridad.





BELINDA TANTA

Secretaría de Actas y Archivos del Sindicato de Trabajadores de Compañía Nacional de Chocolates

"MEJORA UN TRABAJADOR Y LA EMPRESA TAMBIÉN CRECE"

Ir a trabajar con temor, sin conocimiento de lo que podría pasar con el virus y con la constante inquietud de poder contagiarse en el trabajo o el camino a casa, fueron algunos de los más grandes desafíos para Belinda Tanta. "No había seguridad, no había protocolos sobre esto. La bioseguridad no estaba en el trabajo todavía. Había el temor de contagiarse y de contagiar a nuestras familias. Al día de hoy, aún no sabemos a ciencia cierta cómo es este virus, pero lo tratamos de manejar dentro del trabajo", señala la secretaria.

Su gestión remitió a cartas hacia las diversas gerencias para establecer medidas de seguridad en el centro de trabajo. Según cuenta Tanta, se logró conseguir implementos de bioseguridad, una movilidad para ir al centro laboral e, incluso, se colaboró brindando precios y proveedores de pruebas de descarte de coronavirus. Por si fuera poco, se gestionaron licencias con goce recuperables para empleados en situación vulnerable y una condonación de deudas a todos los

"El diálogo es una herramienta muy importante porque de este dependen las mejoras que tenemos los trabajadores.

Mejora un trabajador y la empresa también crece"

Comenta Belinda Aurora Tanta Sulca sobre el diálogo social, el papel de la mujer y la importancia de la negociación frente a la COVID-19.

trabajadores. En todas estas gestiones, participó el sindicato con sus negociadores a través de mesas de diálogo y coordinaciones para llegar a entendimientos mutuos.

Tanta también destaca el rol de la mujer dentro de la compañía. Al existir un número mayoritario de varones infectados, diferentes mujeres (incluyendo las de áreas administrativas) suplieron sus puestos: "La mujer se ha sacrificado mucho con la labor en casa, en el trabajo y en el cuidado del esposo infectado. Para las madres lactantes, conseguimos exonerarlas del turno noche y amanecida porque para ellas es más complicado llevar esos horarios por sus bebés. Eso trataremos de mantenerlo en adelante".

Sin embargo, recalca que todo lo conseguido no hubiese sido posible sin un correcto diálogo social. "De esto dependen las mejoras que tenemos los trabajadores. Mejora un trabajador y la empresa también crece". Para Tanta, el diálogo siempre debe estar abierto y debe seguir siendo impulsado por los próximos dirigentes, motivados por los mismos valores con los que se fundó el sindicato. "Sabemos que el diálogo es bueno y es para mejorar. Es muy importante que las futuras generaciones piensen en esto, porque desde este proceso vemos todas las falencias que tenemos dentro de la empresa y, a la vez, la empresa ve sus propias falencias. Para poder mejorar, la compañía y los trabajadores debemos ser una sola fuerza, por el bien de nosotros y por los que dependen de nosotros".





WILDER RÍOS

Secretario de obra e infraestructura de la Federación de Construcción Civil del Perú

"NOSOTROS GANAMOS PARA LOS TRABAJADORES, PERO EL QUE GANA ES EL SECTOR"

Al comienzo de la pandemia, los trabajadores de la construcción empezaron a buscar la mejor manera de satisfacer las necesidades financieras de sus familias, debido a que 450.000 de ellos se vieron obligados a detener sus actividades frente a la crisis sanitaria. Por si fuera poco, muchos no recibieron bono o apoyo gubernamental.

"Personalmente, fue muy retador enfrentar la pandemia en el sector, desde la quincena de marzo hasta junio y julio donde se han reactivado muy lentamente las obras de construcción. Hoy, de los 400.000 obreros que laboraban antes de la pandemia, al menos 90.000 ya han vuelto a trabajar", comenta Ríos.

Para el secretario de obra e infraestructura, el diálogo social es una herramienta fundamental para solucionar los problemas. Es una reunión donde ambas partes, con sus intereses propios, se ponen de acuerdo en el bienestar de cada uno de ellos. Es decir, ambos actores deben

"El rol de los líderes de la Federación de Construcción Civil ha sido el de establecer diálogo responsable y dirigir los requerimientos de los trabajadores del sector a través de la negociación colectiva"

Comenta Wilder Ríos Gonzales sobre el rol del sindicato frente a la crisis sanitaria.

ganar. "En el caso la construcción, nosotros ganamos para los trabajadores, pero el que gana verdaderamente es el sector construcción". Para Ríos, mientras las compañías se analicen y se pongan de acuerdo, tomando conciencia mediante diálogo, podrán solucionar todos los problemas. "El Gobierno debe tomar este mecanismo de diálogo institucional para evitar los problemas que vienen azotando al país, como los problemas sociales del norte y sur", agrega.

El rol de los líderes de la Federación de Construcción Civil ha sido el de establecer diálogo responsable y dirigir los requerimientos de los trabajadores del sector a través de la negociación colectiva. A pesar de las crisis económica y sanitaria, los dirigentes lograron llegar a un entendimiento con los empleadores para reactivar labores. "Nuestras propuestas y planteamientos permitieron que el empleador comprenda que su capital humano es importantísimo y que la única manera para tenerlo activo es mantener una bioseguridad", concluye.



REFLEXIONES SOBRE EL DIÁLOGO SOCIAL EN PANDEMIA

Sin duda, las experiencias compartidas por los líderes sindicales en este documento son muy valiosas. No solo porque relatan varios retos en común que han tenido los sindicatos, sino porque revelan los saludables resultados que se desprenden de este proceso. Considerando esos relatos, podemos afirmar que el diálogo social en pandemia nos ha dejado varias lecciones.

La primera es la importancia que tiene el desarrollo de relaciones de confianza. Esta relación no se construye haciendo acuerdos colectivos dos veces al año. Se requiere de una interacción constante a favor de la mejora y no en base al conflicto. En ese camino, hay que preguntarnos: ¿qué pueden hacer los trabajadores para que la empresa funcione mejor? Pero también es fundamental pensar en qué puede hacer la empresa para que su personal labore sin inconvenientes.

"La pandemia también nos ha permitido entender que el Perú es un país donde todavía no hay mucho diálogo y que, por el contrario, se recurre mucho a la fuerza" Las experiencias de los líderes sindicales, además, nos revelan que es clave seguir trabajando en eliminar los prejuicios. Muchas personas piensan que el empleador es un explotador que abusa de los trabajadores, pero también se cree que el sindicato es ente perverso que va en contra de la armonía. Es muy importante eliminar esa clase de conceptos.

La pandemia también nos ha permitido entender que el Perú es un país donde todavía no hay mucho diálogo y que, por el contrario, se recurre a la fuerza. Tenemos que buscar enfoques para encontrar acercamientos. Uno de los que funciona es el de "ganar-ganar", conocido como Enfoque Harvard de Negociación. Este ayuda a disminuir prejuicios y trata de poner a los involucrados en los zapatos del otro, lo que fortalece las negociaciones.

Finalmente, otro aprendizaje es que el diálogo con resultados es el mejor camino para lograr abordar temas más complejos. Ello implica reconocer que existen temas para conversar a largo plazo y otros en los que no nos vamos a poner de acuerdo del todo. Desde el IESI, consideramos que varios sindicatos han entendido que el consenso y el diálogo no son temas legales sino de voluntad. Cuando hay voluntad se pueden resolver conflictos y discrepancias. No necesitamos de mucha participación del Estado.



Diálogo Social

EDICIÓN DIGITAL FEBRERO 2021



RUC 20297624149

Jr. Bartolomé Herrera N° 180 Oficina 301 Lince - Lima

CONTACTO

+511 471-5399

+511 470-1456

iesi@iesiperu.org.pe

Obra colectiva con la asesoría de Expertos en Prensa e Imagen S.A.C. R.U.C. 20517593622 Calle Joan Miró Mz S Lt 1, Urb. Santa Leonor, Chorrillos - Lima

Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2021- 01587

